



**RECONOCIMIENTO PACTO MUNDIAL  
PERÚ: ÉTICA Y LIDERAZGO  
EMPRESARIAL 2013**



## **INFORME DE ÉTICA Y LIDERAZGO EMPRESARIAL**

**2013**

**HAUG S.A.**

### **Introducción:**

El 2012 ha sido un año de crecimiento y retos laborales. HAUG continuó trabajando en beneficio del trabajador y su familia, buscando desarrollar a todo el personal y también brindando apoyo a su comunidad. Este año se alcanzaron grandes logros y se mantuvieron buenos resultados en diversas áreas. A continuación detallaremos como hemos venido trabajando y aplicando los principios impartidos por el Pacto Mundial.

### **Principio 1: Apoyar y Respetar la Protección de los Derechos Humanos proclamados Internacionalmente.**

- En HAUG S.A. nos preocupamos por la integridad y seguridad de nuestro personal. Por tal motivo, promovemos el cumplimiento de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y el de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Nuestro personal está adecuadamente informado a través de nuestros procesos de Inducción y de Capacitación, en temas de prevención de incidentes, evaluación de riesgos, primeros auxilios, evacuación y reciben constante actualización técnica en su puesto, lo que les permite estar preparados para los desafíos del día a día, así como de posibles riesgos.

Además se ha iniciado un proceso de actualización e integración de nuestro sistema de Gestión Integrado de calidad (normas ISO 9001, 14001 y OHSAS 18001) acompañado de un proceso de capacitación y sensibilización en “Gestión por Procesos” lo cual permitió contar con generar a nivel de toda la organización el levantamiento de los principales procesos de gestión de la empresa, lo cual permitirá una mejora en nuestro proceso de gestión con una activa participación de los líderes de procesos.

Continuamos avanzando con nuestros proyectos de responsabilidad social y empresarial, extendiendo nuestras sedes de una a tres (Ramón Casilla, Carmen de la Legua y Manuel Dulanto), así como proyectos preventivos como lo es Municipios Escolares contra el

Bullying, acompañado de procesos de capacitación para el personal de Responsabilidad Social en la norma ISO 2600 dictado por la institución Perú 2021.

- Es importante resaltar que en el año 2012, el área de Capacitación y Desarrollo pudo completar la cantidad de 47,645 horas de capacitación, superando la meta del año de 40,000 horas.



**Cuadro 1. Horas Hombre de Capacitación Concluidas en el periodo**

- Asimismo sobre la base del Plan Anual de Capacitación y Desarrollo se realizaron escuelas de operadores de Soldadura, Calderería, Pintura (ESAR) e Izaje (Montacarga, Puente Grúa, Riggers y Man Lift) nuestra Planta Callao, Lurín y Proyectos. Esta vez se dio un especial énfasis en el desarrollo de escuelas en nuestro país, ya que queríamos ratificar nuestro compromiso con el Perú de formar y desarrollar a nuestra gente

Siguiendo esta línea, en Planta Callao logramos capacitar a 10 colaboradores del área de Pintura y 12 de Izaje. De igual manera en Planta Lurín se brindaron conocimientos a través de las capacitaciones a 20 soldadores, 15 personas del área de Calderería, 10 de Pintura y 5 de Izaje.

De la misma forma en Argentina, a comparación del año pasado, en el cual no se capacitó a ningún colaborador, en el año 2012, 80 colaboradores del área de Soldadura y 25 de Izaje fueron beneficiados personal de la zona.

ESCUELA DE TÉCNICA	2008		2009		2010		2011		2012			
	SOLD	CALD	SOLD	CALD	SOLD	CALD	SOLD	CALD	SOLD	CALD	PINT	ISAJE
CALLAO	15	15	13				25	13			10	12
LURÍN			9					2	20	15	10	5
REPÚBLICA DOMINICANA			18	31	47							
ARGENTINA									80			25
OTROS PROYECTOS												5

**Cuadro 2. Personas en Escuelas Técnicas**

Esto permitió contar con personal entrenado en las diferentes especialidades de Soldadura, Calderería, ESAR para pintura, Riggers, Operadores de Man Lift, Montacarga y Puente Grúa, aportando al desarrollo profesional de los mismos y mejorando su condición laboral.

Así también, se alivia la carga de reclutamiento al contar con estos programas de entrenamiento en puestos tan requeridos por el mercado.

Se continuó trabajando con la Metodología Virtual en los programas de Capacitación, la que surge de la necesidad de desarrollar a nuestros trabajadores destacados en Proyectos.

Los temas capacitados a través de esta metodología fueron:

- Metodología para la Gestión de Proyectos (PMI)
- Herramientas para la Gestión de Proyectos (Ms Project)
- Inspección de Soldadura (INSPECSOLD)
- Idiomas (EUROIDIOMAS)

Adicional se lanzaron programas de capacitación especial In house en:

- Costos ABC (Planta Lurín)
- PCP Técnico (Planta Callao)
- Gestión por Procesos (Planta Callao, Lurín y Proyectos)
- Curso In House de Idiomas (Planta Callao)

- Gracias a nuestras políticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y a las capacitaciones en Seguridad estipuladas en el Plan Anual de Capacitación, las estadísticas de incidentes manifiestan una gestión continua de los riesgos del trabajo a pesar de nuevos proyectos que simbolizaban grandes desafíos para Haug

En Haug la Seguridad es uno de nuestros principios.

<b>Año</b>	<b>Cantidad de trabajadores</b>	<b>H-H trabajadas</b>	<b>Número de Accidentes</b>	<b>Días Perdidos</b>	<b>Índice de Frecuencia</b>	<b>Índice de Gravedad</b>
<b>2007</b>	653	1433612	6	15	0.84	2.09
<b>2008</b>	720	1504179	4	7	0.53	0.93
<b>2009</b>	798	2783291	13	78	0.93	5.60
<b>2010</b>	989	3369054	6	352	0.36	20.90
<b>2011</b>	2597	6168133	11	223	0.36	7.23
<b>2012</b>	1998	5945814	26	536	0.87	18.03

***Cuadro 2. Estadísticas Haug 2007 – 2012 - OSHA***

- Con la finalidad de ofrecer oportunidades laborales a los más jóvenes, se prosiguió con el Plan Integral de HAUG Pasantías, teniendo al cierre del 2012 un total de 34 Practicantes Profesionales de diferentes especialidades. A comparación del año 2012, aumentamos un 36% nuestro número de practicantes y muchos de ellos fueron promovidos según la política de desarrollo profesional de Haug, orientado al aprendizaje y progreso de los jóvenes con alto potencial. Los pasantes que ingresan a Haug suelen ser formados durante un año de manera que en un futuro puedan cubrir un perfil de puesto superior que se requiera.

PRACTICANTES	2008	2009	2010	2011	2012
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS	0	0	5	1	0
ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL	0	0	0	1	1
ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	0	0	0	1	4
INGENIERÍA AMBIENTAL	1	1	1	1	0
INGENIERÍA DE SISTEMAS	0	0	0	1	1
INGENIERÍA INDUSTRIAL	0	0	0	3	5
INGENIERÍA MECÁNICA	3	3	9	10	3
INGENIERÍA MECÁNICA Y ELECTRÓNICA	0	0	0	5	5
INGENIERÍA METALÚRGICA	1	1	4	1	1
TÉCNICO EN INGENIERÍA MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	0	0	0	1	0
TÉCNICO EN SOLDADURA	0	0	0	0	4
TÉCNICO EN MECANICA EN CONTRUCCIONES METALICAS	0	0	0	0	1
INGENIERÍA CIVIL	0	3	0	0	0
DIBUJO TÉCNICO Y MECÁNICO	0	0	4	0	1
OTROS	1	1	4	0	8
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>34</b>

**Cuadro 4. Pasantes Haug a diciembre del 2012 – Fuerza Laboral**

- De igual manera, Haug en Convenio con el SENATI y bajo los lineamientos de su Responsabilidad Social Empresarial, consiguió en el 2012 poder patrocinar en una carrera técnica-profesional a 34 jóvenes, permitiéndoles aspirar a mejores oportunidades laborales.

ITEM	ID	NOMBRES Y APELLIDOS	PERÍODO	FECHA DE ACTIVACIÓN	ESPECIALIDAD
1	102819	MARIBEL LIZET BLAS GUTIERREZ	201310	10-ene	Administración Industrial(DUAL)
2	266564	NORA ERIKA GODOY TORRES	201310	10-ene	Administración Industrial(DUAL)
3	275865	ELIAS JUEL CCELLCCASCCA	201310	26-feb	Electricista Industrial (DUAL)
4	454626	MOISES ALFREDO ORE CAMACHO	201310	10-ene	Mec. de Mantenimiento (DUAL)
5	466336	JULIO CESAR ESPINOZA BONILLA	201310	10-ene	Electricista Industrial (DUAL)
6	483066	YOHANA JANICE ABARCA	201310	10-ene	Administración Industrial(DUAL)
7	487775	FLAVIO DANIEL ZAVALA	201310	10-ene	Administración Industrial(DUAL)
8	501342	LIZETH SANDY ARIAS ESPINOZA	201310	26-feb	ADMINISTRADORES INDUSTRIALES
9	501898	GARY GABRIEL CHUMPITAZ	201310	10-ene	Electricista Industrial
10	522211	ANDREE HIGASHI GAMARRA	201310	10-ene	Soldador Universal
11	545230	JANET BERTHA RAMOS ORTIZ	201310	06-feb	Administración Industrial (DUAL)
12	547492	JEAN CHRISTIAN ALAYO GARCIA	201310	10-ene	Administración Industrial (DUAL)
13	547507	LAURITA ANTUANE ALAYO	201310	10-ene	Administración Industrial (DUAL)
14	551735	SALOMON SANGAY HERRERA	201310	10-ene	Soldador Universal
15	562241	ANTHONY CHRISTIAN OTERO	201310	10-ene	Dibujante Técnico Mecánico
16	568216	DAYSY MARIA CANCHANYA	201310	10-ene	Administración Industrial (DUAL)
17	568410	SHEILA USCA PASOS	201310	26-feb	Administración Industrial (DUAL)
18	571126	BARTOLOME MARTIR HUAMAN	201310	10-ene	Mecánico Automotriz
19	578821	ALEXANDER AGUILAR SUAREZ	201310	10-ene	Mecánico de Mantenimiento
20	591211	ANTHONY JHEYSON BARBOZA	201310	10-ene	Mecánico de Mantenimiento
21	620498	ROSA SHAREN CORONADO	201310	10-ene	Administración Industrial (DUAL)
22	620504	MARY LAURA GIRON TRUJILLO	201310	10-ene	Administración Industrial (DUAL)
23	623798	ANGELA SARAHÍ SAAVEDRA	201310	10-ene	Mecánico Automotriz
24	624203	DANILO JARED DELGADO	201310	10-ene	Mecánico de Mantenimiento
25	624232	DIEGO JHUNIOR CORDOVA	201310	10-ene	
26	624732	ANDERSON JOSE BARRIOS	201310	10-ene	Soldador Universal
27	637587	JOSE JUNIOR QUISPE PERALTA	201310	10-ene	Electricista Industrial
28	638582	HECTOR ANDRES ROQUE	201310	26-feb	Mecánico de Construcciones Metálicas
29	650044	PIERRE DIEGO ALONSO ORUE	201310	27-ene	Soldador Estructural
30	651737	JUAN DANIEL CHULLO	201310	26-feb	Soldador Estructural
31	653329	CARLOS GERMAN LINARES	201310	10-ene	Administración Industrial (DUAL)
32	667678	JOEL WILLY MENDOZA	201310	26-feb	Estudios Generales
33	669925	KERLY ZULLY SANTOS CHAICO	201310	26-feb	Estudios Generales
34	677201	JOSE JONATHAN SALAZAR	201310	26-feb	Dibujo Técnico Mecánico

**Cuadro 5. Nombres de los patrocinados por HAUG en el 2012**

Por otro lado, se continuó promoviendo el proceso de Certificación y recertificación para personal empleado y obrero en las menciones de: CWI – AWS, Tintes Penetrantes, Ultrasonido, Inspección Visual, Supervisores de Izaje (Rigin Foreman), Rigger, Operadores Montacargas, Operadores Hiab, Man Lift, Puente Grúa, Grúa Hidráulicas

Haug S.A. re-certificó como Socio Promotor de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) que acredita que Haug cumple con las buenas prácticas de Recursos Humanos exigidas por esta Asociación. Estas prácticas son: Beneficios de Ley, Pagos puntuales (seguros y salarios), ambiente de trabajo seguro, capacitación y desarrollo, reconocimiento y evaluación de personal. Se obtuvo un puntaje perfecto del 100% sobre 100%.

Estos eventos y actividades realizados el 2012, muestran que Haug es una empresa comprometida con los derechos de las personas dentro de su ambiente de trabajo y fuera de ella también, apostando siempre por la seguridad, bienestar y el desarrollo de sus colaboradores.

## **Principio 2: Asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.**

Los trabajadores de HAUG SA, se encuentran en planilla. La empresa está comprometida en el pago de todos los beneficios de los trabajadores, así como el pago de horas extras, haciendo de esta manera, a HAUG S.A, una empresa socialmente responsable para con sus trabajadores, y no abusando de sus derechos ni de su integridad. Cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo de Empleados y Obreros, aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú en diciembre del año 2008.

Este manual ha sido revisado, habiéndose actualizado los puntos de No Discriminación y No Acoso Sexual, pautas con fines preventivos y promoción de un buen comportamiento en la empresa.

Este año, se dio inicio a un proceso de mejora del clima organizacional y buenas prácticas en gestión humana, teniendo predestinado para el año 2013 una evaluación de Clima Laboral con la compañía Great Place to Work con el cual tenemos como referencia nuestra última revisión con un Índice de Satisfacción General de 59%, (2/3 de los trabajadores se encuentran satisfechos).

Durante el año 2012, se intensificaron los esfuerzos por brindar mejores condiciones a nuestros trabajadores. Se realizaron distintas campañas de salud, campañas dermatológicas, oftalmológicas, gimnasia laboral en la oficinas de Haug, descarte de cáncer de mamá, charlas de alimentación saludable, clases de baile, examen médico ocupacional 2012, que incluyeron un examen clínico, de laboratorio, oftalmológico y exámenes auxiliares como rayos X de tórax, audiometría, psicología, espirometría digital y electrocardiograma. Asimismo se realizaron eventos deportivos como campeonatos de fútbol y vóley, concursos de integración para los colaboradores de Haug y su familia, concursos de postres, de fiestas patrias realizados y concursos de decoración navideña.



Resalta el concurso fotográfico por el día del Padre: Soy un Súper Papá, donde todos los colaboradores de Plantas y Proyectos tuvieron la oportunidad de participar en esta actividad mandando su foto junto a la de su familia mostrándose como Super Papas.

En este punto, debemos nuevamente referir que Haug S.A. continúa siendo merecedor de la certificación de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) que acredita que Haug cumple con las buenas prácticas de Recursos Humanos exigidas por esta asociación. Estas prácticas son: Beneficios de Ley, Pagos puntuales (seguros y salarios), ambiente de trabajo seguro, capacitación y desarrollo, reconocimiento y evaluación de personal.

TIPO TRABAJADOR	N° Personas
Funcionarios	15
Empleados	588
Practicantes	34
Obreros Régimen Civil	65
Obreros Régimen Común	1263
Recibo x Honorarios Profesionales	17
TOTAL HAUG	1982

**Cuadro 6. Fuerza Laboral 2012**

Otra manera de apreciar la gestión que realiza HAUG S.A. en beneficio de sus trabajadores es a través de actividades que van más allá de lo que estipula la ley, no solo para los compañeros, sino también buscando integrar a su familia:

Para nuestros colaboradores:

- Programa de capacitación (Permanente).
- Préstamos (previo sustento)
- Celebración del 01 de mayo
- Celebración de Aniversario de la Empresa
- Celebración de Año Nuevo
- Celebración de Cumpleaños junto con dinámicas de integración (empleados y obreros)
- Uniformes, para todo el personal que labora en Plantas y Obra.
- Amplias medidas de seguridad en todas las operaciones que desarrolla la empresa.
- Comunicación abierta y fluida, personal con gerentes y viceversa, es por eso que ha implementado una política de Puertas Abiertas, donde las oficinas de los gerentes y jefes deben estar siempre abiertas para facilitar la comunicación.

Para sus familias

- Reuniones de familiarización, tales como paseos familiares, campeonatos deportivos, visitas a museos y parques, etc.
- Celebración de Navidad
- Concursos de decoración fotografía, etc.
- Además, venimos incorporando personal local (de la zona) cuando la empresa ejecuta proyectos en Provincias en más del 50% de la fuerza laboral.
- Apoyo Moral y adelantos económicos en caso de pérdida de familiares.
- Apoyo por parte de la empresa en cuando deban realizarse los trámites de jubilación, además es posible contratar los servicios de los ex trabajadores como asesores.
- Evaluaciones y consejería médica y psicológica anual.

**Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.**

En HAUG SA, continuamos trabajando de la mano con el Sindicato Único de Construcción Civil, la Federación Nacional de Trabajadores Electro-Metal-Mecánicos del Perú, y coordinando constantemente con los Comités de Obra que se forman libremente en nuestros proyectos. Como empresa, dejamos que nuestro personal se afilie libremente a estos organismos y participen de sus reuniones, promoviendo de esta manera las actividades sindicales dentro de nuestra empresa.

Así también –siempre que sea solicitado por sus representantes formales- se pueden coordinar reuniones de la empresa con esta institución, es decir con personal representante de la dirección de la empresa y de los trabajadores.

A la fecha contamos con “0” incidencias de carácter laboral-sindical y/o jurisprudencia con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ello como resultado de la constante comunicación – directa o a través de estos medios- de la empresa con los trabajadores.

#### **Principio 4: Apoyar la eliminación de toda forma de Trabajo Forzoso u obligatorio**

Nosotros como empresa socialmente responsable y seguidora de una economía de libre mercado, con estándares y certificaciones internacionales, no sometemos a nuestro personal a ningún tipo de Trabajo Forzoso o por Coacción. Los trabajadores gozan de plena libertad de comunicación con personal de la Gerencia de Desarrollo Humano y RSE, (Capítulo V, artículos del 16 al 18 del Reglamento Interno de Trabajo HAUG) para realizar quejas o consultas referentes a sus condiciones laborales. HAUG SA es una empresa que realiza trabajos normales, el cual se encuentra sometido a normas legales laborales nacionales e internacionales, dentro de un horario de trabajo normal, no más de 48 horas de trabajo semanal. Además cabe señalar que respetamos los días de descanso obligatorio, valga decir dominicales, así como feriados, y vacaciones (un mes por cada año de trabajo).

Con la finalidad de mejorar, prevenir y corregir los procesos vinculados al cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional se programaron en el año 2012 auditorías internas a todos los proyectos. Lo cual dio como resultados que no haya observaciones o multas por incumplimiento de obligaciones laborales frente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a lo largo del año de gestión.

#### **Principio 5: Apoyar la abolición efectiva del Trabajo Infantil.**

HAUG SA, de acuerdo a lo mencionado anteriormente es una empresa socialmente responsable, que apoya la abolición efectiva del Trabajo Infantil, contando con todo su personal, mayor de 18 años, edad en la cual la legislación peruana considera adultos a los ciudadanos de nuestro país. Todos nuestros colaboradores tienen una relación laboral definida, sea contractual o por convenio de practicas (estudiantes)

HAUG S.A. también resalta la importancia del derecho de los niños a la educación, por tal motivo, dentro de su programa de Responsabilidad Social Empresarial llamado Casa HAUG, se realizan una serie de actividades (talleres y proyectos) que apuntan a desarrollar las habilidades cognitivas y sociales de los niños de la zona, haciendo del estudio, las artes y las buenas costumbres un estilo de vida. Este año se continuó con el programa de Responsabilidad Social, CASA HAUG, contando este año con más de 1200 beneficiarios (niños, adolescentes y adultos) aumentando a comparación del año 2011 un 20%. Se incrementó la atención de lunes a sábado en el local en el

que se desarrollan sus operaciones: en las zonas del AA.HH. Ramón Castilla, Carmen de la Legua, Manuel Dulanto y Lurín

Este año Casa Haug funcionó sobre la base talleres y proyectos específicos en colegios, comedores y escuelas de Lurín y Callao. Adicional a los proyectos que venimos trabajando, se incorporó el proyecto del Bullying, donde tuvimos la oportunidad de realizar eventos de carácter internacional, se organizó el Seminario Internacional de Lucha contra el Bullying” (Congreso de la Republica), se realizaron talleres en Instituciones Educativas referidos a Videoforum, Planes de convivencia donde participaron alumnos y docentes y diversos talleres con el fin de prevenir la violencia en las aulas.

Asimismo, en el año 2012 se realizaron talleres para beneficiar social y económicamente a la comunidad aledaña en Haug. De esta forma, se benefició a la comunidad con talleres que este 2013 aún siguen vigentes:

- Generación de ingresos: Taller que busca incrementar oportunidad de ingresos familiares que mejoren condiciones para sus integrantes a través del desarrollo de capacidades productivas y de emprendimiento en las madres de familia.

- 

- Haug Escuela Mundo Verde: Promover en los niños y niñas y en la población en general una cultura de cuidado de medio ambiente, mediante la capacitación en temas de reciclado y campañas comunales a favor de una mejora en los diferentes ambientes de sus comunidades.

- Municipios Escolares contra el Bullying: Programa que busca contribuir a generar una cultura de paz en los colegios, desarrollando en los niños y niñas habilidades para la vida, e impulsando planes de convivencia para la integración y mejora de las relaciones entre los estudiantes.

- Taller de Tae Kwon Do: Taller que busca el desarrollo físico, emocional y la formación en valores como el respeto, la disciplina, la puntualidad y el compañerismo en los niños, niñas y adolescentes a través del aprendizaje de las técnicas del Tae Kwon Do.

- Taller de Estimulación temprana (Hoy: Infancia feliz): Programa dirigido al desarrollo integral de los niños menores de 5 años a través de actividades que fomenten el adecuado desarrollo psicomotor, nutricional y salud.

- Pequeños periodistas (Hoy: Reporteros en acción): Taller que busca por intermedio de la práctica del trabajo periodístico, el pensamiento crítico en los niños y niñas. Así como la publicación de un boletín periodístico con notas de su comunidad.

- Taller de danza y música (Hoy: Expresando Perú): Programa que fomenta la identidad cultural en los niños y niñas a través del aprendizaje de música y danza peruanas que refuerce su identidad personal y autoestima; de esta forma ellos construirán su proceso de desarrollo y se involucrarán en el progreso de su comunidad.

Sumado a estos talleres, en el área de Responsabilidad Social cabe resaltar nuestra participación en la 9ª Expoferia de Proyectos de RSE Perú 2021 en la Pontificia Universidad Católica del Perú - Junio y en la Expoferia Virtual de Proyectos de RSE Perú 2021.

Al finalizar el año recibimos la grata noticia de ser merecedores al 2do Lugar del premio de Responsabilidad Social en la categoría “Comunidad”, por nuestro sobresaliente trabajo y compromiso en Responsabilidad Social Empresarial y Desarrollo Sostenible promocionado por la institución Perú 2021 en la categoría Comunidad.

#### **Principio 6: Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**

##### **Diversidad de Genero.**

- 1) Brindamos tenemos como política el brindar igualdad de oportunidades laborales a mujeres y hombres, sin tener algún prejuicio racial o de género. Haug es una de las primeras empresas en contratar mujeres para labores que antes eran tradicionalmente desempeñadas sólo por varones como lo es la soldadura, actualmente contamos con personal femenino soldador.
- 2) Asimismo, continuamos manteniendo en nuestra fuerza laboral un mínimo del 50% del personal local (de la zona) cuando operamos en provincias, ya que nos comprometemos con el desarrollo local brindándole trabajo a los pobladores de la zona.
- 3) Empleamos a trabajadores con mayoría de edad cumplida (18 años).
- 4) Reconocemos y retribuimos las horas extras.
- 5) No toleramos y denunciaremos el Acoso Laboral (Mobbing), cualquier tipo de violencia psicológica u hostigamiento laboral.
- 6) Respetamos de acuerdo a ley el descanso pre y post natal, gestionamos el subsidio por maternidad y la tolerancia de ingreso a labores en lactancia.
- 7) Administramos los permisos debidamente justificados.
- 8) No permitimos que ningún trabajador labore sin los seguros que estipula la ley peruana.

Como política interna de la empresa, brindamos igualdad de condiciones para todos nuestros trabajadores. Es por eso que, actualmente en HAUG SA contamos con personal con discapacidad realizando funciones acorde a sus posibilidades físicas, contando ellos con las mismas condiciones

al resto del personal. De esta manera venimos apoyando la abolición a la discriminación en el empleo y la ocupación.

Nuestras Convocatorias de persona, así como la promoción a cargos mayores, no contemplan ningún tipo de discriminación religiosa, racial u otro, sino que estan enfocadas en el desempeño y talento de nuestros trabajadores.

**Principio 7: Apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.**

En favor del medioambiente, HAUG SA certificó su Sistema de Gestión Ambiental, en el año 2010, manteniéndolo vigente hasta la fecha, basado en los requisitos de la norma internacional ISO 14001:2004 y la legislación vigente del Perú; con un compromiso férreo en el control de todos los agentes que pudieran impactar al medioambiente, en tal sentido mantiene un control de emisiones a través de monitoreos frecuentes que obedecen a sus programas de protección del ambiente. Estos monitoreos son realizados por empresas certificadas y reconocidas del medio, con lo que se garantizan los resultados y mediciones obtenidos.

Se continuó desarrollando el Programa de Manejo De Residuos Sólidos, con empresas certificadas y acreditadas, además de continuar con la prevención de situaciones de emergencia ocasionadas por posibles derrames a través del Sistema de Manejo de los mismos.

**Principio 08: Tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental**

**MEDIO AMBIENTE**

**Políticas y Operaciones relacionadas con el Medio Ambiente**

Como parte de la mejora continua del Sistema de Seguridad, Salud y Medio Ambiente; en el año 2012 HAUG S.A. integró sus tres Sistemas de Gestión de Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente, denominándolo Sistema QHSE; el cual tiene como nueva Política QHSE la descrita a continuación:

HAUG S.A., como empresa dedicada a prestar servicios de Ingeniería, Construcción y Montaje, y contando con el compromiso de la alta dirección y participación activa de todo el personal se compromete a:

- Lograr la satisfacción de sus clientes brindándoles productos y servicios con calidad, considerando la seguridad, salud ocupacional y cuidado del medio ambiente como elementos prioritarios en la ejecución de los mismos.
- Buscar el constante desarrollo profesional de sus trabajadores.
- Alcanzar la máxima rentabilidad de la empresa.
- Proteger al medio ambiente de cualquier efecto adverso resultante de sus operaciones, minimizando el impacto ambiental provocado por el consumo de recursos y generación de residuos.
- Velar por la seguridad y salud ocupacional de todos los empleados, así como de las partes interesadas (contratistas, proveedores y visitantes) que se encuentren en nuestras instalaciones, mediante la prevención y control de todos los peligros con potencialidad de generar lesiones.
- Cumplir con los requisitos legales aplicables y los requisitos internos que la empresa considere necesarios para garantizar la calidad de los servicios que brinda y la seguridad, salud ocupacional y protección del medio ambiente en las actividades que realiza.

Garantizar que los trabajadores y sus representantes sean comunicados y consultados sobre la Gestión de Seguridad de la empresa, promoviendo su participación activa.

Mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de la seguridad, salud ocupacional, medio ambiente y calidad en sus procesos y en los servicios que brinda.

Compatibilizar los sistemas de gestión de la empresa con la gestión de la seguridad y salud ocupacional para alcanzar

Los Objetivos y Metas establecidos son alcanzados mediante la implementación de Programas y Planes orientados hacia la mejora continua. Asimismo el Programa de Seguridad, Salud Ocupacional y cuidado del Medio Ambiente contempla los Procedimientos de Medio Ambiente que se detallan a continuación:

- Manejo del agua y alcantarillado.
- Fibras y trapos impregnados con petróleo y aceites.
- Grasa residual.
- Emanación de humos, polvos, vapores y gases tóxicos.
- Suelo contaminado con petróleo y sus derivados.
- Solventes.
- Envases de productos tóxicos o químicos vacíos.
- Limpieza y lavado de vehículos.
- Focos de luz y tubos fluorescentes y otros.
- Filtros de aceite usados.
- Baterías usadas.
- Piezas rotas, almacenadas, reparadas.
- Eliminación de neumáticos usados.
- Reporte de derrames.
- Suelo contaminado con químicos.
- Utilización de cilindros y rotulados.
- Área del relleno industrial.
- El suelo orgánico.
- Disposición de aceites usados.

- Apertura de accesos y caminos.
- Servicios higiénicos.
- Instalación de motores y tanques de combustible.
- Preservación de la fauna silvestre.
- Recuperación de recursos arqueológicos.
- Compra de productos químicos.
- Chatarra.
- Formación de Brigadas de Seguridad,
- Realización de Simulacros de Evacuación.
- Capacitación y entrenamiento de manera continua.

Las operaciones se desarrollan dentro de lo indicado en nuestros estándares de trabajo, el Manual del Sistema QHSE y otros procedimientos específicos que garanticen un trabajo libre de riesgos de contaminación o impactos al medio ambiente.

La empresa cuenta con el Manual de Seguridad Industrial y Control del Medio Ambiente en el cual se establecen ítems generales de cuidado y control del medio ambiente. Un ejemplar del manual en mención es entregado a todos los trabajadores de nuestra empresa, contando con una hoja de compromiso firmada por cada uno de ellos.

En cada Proyecto que la empresa lleva a cabo se realiza un Plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en función a las diversas características de los trabajos y a la realidad ambiental del lugar donde se desarrollará.

La capacitación en medio ambiente se hace efectiva mediante la impartición de charlas a los trabajadores, sensibilizándolos y formando la conciencia ambiental.

El buen desempeño ambiental de la empresa ha permitido acceder a laborar en grandes empresas como OHL INDUSTRIAL, BARRICK MISQUICHILCA Y EXPLORACIONES ARGENTINA S.A., SNC LAVALIN PERÚ S.A. FENIX POWER PERU S.A., OUTOTEC (PERÚ) S.A.C.

**Principio 09: Apoyar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente**

HAUG SA, en compromiso con el medioambiente siguió desarrollando varios sistemas productivos de última generación, con el fin de no impactar negativamente en él. A continuación detallamos los siguientes:

- Se siguió usando la cámara de pintura, la cual disminuye la cantidad de residuos y su emisión al medio ambiente en nuestras ya dos plantas de producción.
- Se continuó con el uso una cámara de granallado con un moderno sistema de recirculación (ciclón), el cual permite re-usar la granalla y de esta manera no contaminar el medio ambiente.



**Principio 10: Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.**

Seguimos difundiendo y promoviendo el uso de nuestro Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, aplicable a Directivos, Funcionarios y Empleados en general, con el fin de motivar la aplicación de valores morales en la vida personal y en el trabajo. El mismo que refuerza la práctica de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Estos valores, los principios y acciones correctivas son transmitidos a todos nuestros colaboradores en la Inducción de Personal, proceso a que alinea desde el principio el buen accionar de nuestros colaboradores.